

2. Про запобігання та протидію загрозам національній безпеці України у сфері громадянства : проект Закону України від 02.12.2021 реєстр. № 6369. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=73323&pf35401=556593>.

3. Про внесення змін до Закону України «Про громадянство України» щодо підстав і порядку набуття та припинення громадянства України: проект Закону України від 09.12.2021 реєстр. № 6368-1. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=73394&pf35401=557071>.

4. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про запобігання та протидію загрозам національній безпеці України у сфері громадянства» від 01.12.2021. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=73323&pf35401=556658>.

5. Європейська конвенція про громадянство від 06.11.1997 № ETS N 166. *Офіційний вісник України*. 2010. № 56. Ст. 1917.

6. Виступ Президента Володимира Зеленського у Верховній Раді зі щорічним Посланням про внутрішнє і зовнішнє становище України. URL: <https://www.president.gov.ua/news/vistup-prezidenta-volodimira-zelenskogo-u-verhovnij-radi-zi-71805>.

КВОТУВАННЯ ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ

Максимов О. М.

студент II курсу

*Навчально-наукового інституту права та інноваційної освіти
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
м. Дніпро, Україна*

Науковий керівник: Грицай І. О.

доктор юридичних наук, професор,

професор кафедри загальноправових дисциплін

*Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
м. Дніпро, Україна*

Гендерна нерівність є однією з найпримітивніших і найдавніших форм нерівності. На жаль, це все ще є реальністю в більшості частин світу. У багатьох країнах жінки не мають рівного доступу до освіти, охорони здоров'я, безпеки, роботи або прийняття політичних рішень. Протягом останніх кількох десятиліть політика гендерної рівності все

частіше використовує квоти для сприяння доступу жінок до влади, особливо в політичній сфері (виборчі квоти), а також в економічній та соціальній сферах.

Квоти – це цільові інструменти, які можуть бути дуже ефективними для досягнення конкретної мети збільшення присутності жінок на ключових посадах. У своїй найбільш юридично обов'язковому варіанті (наприклад, відхилення виборчих списків, які не поважають гендерну зміну), вони можуть негайно досягти своєї кількісної мети [4, с. 45.] У країнах ЄС, в тому числі в Україні, боротьба з гендерною нерівністю ведеться за допомогою суперечливого інструменту квот у політиці, бізнесі та не тільки.

У політичному світі квоти гарантують, що парламент справді відображає населення, яке він представляє. Коли парламент складається виключно або переважно з чоловіків, стає дуже важко отримати широку підтримку політичних рішень і продемонструвати, що кожен громадянин може бути обраний.

Неприпустимо, щоб політичне керівництво все ще залишалося переважно перевагою чоловіків. За словами Фумзіле Мламбо-Нгкуки, виконавчого директора «ООН-Жінки», для досягнення гендерної рівності в політичній сфері за нинішніх темпів змін знадобиться ще 50 років. Терпеливо чекати, коли це станеться, не вихід. Потрібні жорсткі заходи, а квоти для жінок на парламентських засіданнях є найважливішим [2, с. 53]. За останні 15 років багато країн ЄС, у тому числі і Україна запровадили законодавство, яке регулює все більш амбітні квоти.

Наприклад у Бельгії, після впровадження більш жорсткого законодавства, що регулює квоти, Палата представників побачила, що до 2007 року відсоток жінок зростає до 38%. Це нове законодавство диктувало, що різниця між кількістю кандидатів від кожної статі у кожному виборчому списку, який подає партія, не повинна перевищувати один. Крім того, перші два кандидати у списку повинні бути представниками протилежної статі. Відтоді відсоток жінок-представниць ще більше зріс, і в 2014 році жінки становили 41% у Палаті представників, 44% у парламенті Фламандії та 50% у сенаті. Для порівняння, еквівалентний показник становить 43,6% у Швеції, 42,5% у Фінляндії, 14,4% у Туреччині та 9,5% в Японії [3, с. 74].

Гендерна рівність – це проблема не лише політики, а й бізнесу. Дослідження знову і знову показують, що чим більше жінок-менеджерів у компанії, тим вона більш прибуткова. Економіка та суспільство зацікавлені в тому, щоб залучити весь талант у себе.

Квоти в діловому світі можуть покласти край мережам «старих хлопців» і гарантувати, що кваліфікованим жінкам більше не

відмовляють у доступі до керівних посад через їх стать. Квоти за визначенням є тимчасовими заходами, спрямованими на викорінення нерівності, яка наростала з часом. Коли це буде зроблено, квоти будуть скасовані відповідно до принципу рівного ставлення, як його тлумачать міжнародні суди з прав людини. Більшість робить все, щоб не витратити даремно жіночі таланти, і досліджує, чому жінки занадто часто не можуть піднятися по кар'єрних сходах. Тим часом більшість директорів задоволені результатами квот, які принесли свіжу кров до виконавчих рад, не вплинувши на якість [1, с. 82]. Хоча у найближчі роки очікується значний прогрес в квотуванні в Україні, ми не можемо дозволити собі зупинитися на досягнутому, що стосується гендерної рівності.

Отже, квоти допомагають виправити недостатнє представництво жінок на видатних посадах і роблять цілком нормальним, щоб жінки займали керівні посади в політичній, економічній та академічній системах.

Література:

1. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / за ред. Ю. І. Саєнка. Київ : ВАІТЕ, 2007. 143 с.
2. Коментар до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. 168 с.
3. Прокопчук І. І. Аналіз механізмів застосування гендерних квот в процесі політичного рекрутування: світовий досвід формування паритетної демократії. *Гілея: науковий вісник*. 2011. Вип. 43. URL: <http://www.nbu.gov.ua/portal/SocjGum/Gileya/2011j43/Gileya43/P22jd.doc.pdf>.
4. Христова Г. О., Кочемировська О. О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи. Харків : Райдер, 2010. 200 с.